

Liderança e gestão de equipas.

1- O que aprendi até agora na unidade curricular

Para iniciar o tema da liderança, nada melhor que fazer uma breve actualização dos vários estilos de liderança pois, ao longo dos séculos o conceito de liderança foi-se alterando, estando em constante actualização. Em uma primeira fase afirmava-se que os líderes tinham de ser os “Grandes Homens”, por seguinte tivemos “O Líder Janusiano” em seguinte evolui para “o especialista situacional”, por seguinte tivemos “O Líder Camaleónico”, como consequência apareceu “O Líder íntegro” e por fim veio o “Coach”. Através destes tipos de liderança consegui perceber que os estilos de liderança se foram alterando ao longo do tempo e que têm sido adaptados à realidade actual.

De acordo com o modelo dos valores contrastantes, Quinn (2003) em que temos o modelo de relações humanas, modelo de sistemas abertos, modelo do objectivo racional e o modelo do processo interno. Através destes 4 modelos de Quinn posso retirar que cada um deles desempenha um papel fundamental em qualquer organização, visto que todos eles abrangem todos os pontos fundamentais de uma organização. Também através de Quinn retirei os seus 8 papéis de liderança e respectivas competências. Através destes 8 papéis e respectivas competências posso retirar que elas se complementam umas às outras, isto é, é importantíssimo reunir todos estes pontos pois cada um deles tem uma função específica e importante em qualquer organização e que o líder deve ter em consideração para conseguir liderar a sua organização. Claro que um líder não tem estes papéis de liderança desenvolvido ao máximo e o exercício teste-Quinn que nós efectuamos na aula dá para nós termos uma noção que mesmo não tendo todas essas competências desenvolvidas ao máximo pode-se ser na mesma um líder.

Nas várias aulas leccionadas também foi retratado Henri Fayol (1841-1925). Henri Fayol apelou para a flexibilidade e proporção na utilização dos princípios e estruturou 14 princípios da organização, designadamente: divisão do trabalho, unidade de comando e direcção, encontrar o grau adequado de centralização, estabilidade do pessoal, encorajamento do pessoal, encorajamento da iniciativa, subordinação do interesse particular ao interesse geral, espírito de corpo, justa repartição pela empresa e trabalhador, equidade, ordem, disciplina, autoridade e responsabilidade. Sem dúvida que estes 14 princípios são excelentes se o líder o conseguir colocar em pratica, mas isso pode levar muito tempo ou mesmo até nunca acontecer, mas sem dúvida é uma grande base para um bom líder.

Na minha opinião não podemos de deixar de referir Maslow. Maslow desenvolveu uma teoria da motivação baseada em 3 pressupostos sobre a natureza humana. Em primeiro lugar as pessoas têm necessidades que nunca estão satisfeitas, em segundo o comportamento das pessoas vai no sentido de satisfazer essas necessidades e por fim as necessidades humanas estão hierarquizadas da base para o topo da pirâmide na base para o topo encontra-se sobrevivência, segurança, afiliação, auto-estima e realização pessoal. Estas são as necessidades são importantes para qualquer pessoas e são bastante valorizadas.

Sem dúvida que não poderíamos terminar a análise de vários artigos sem referir Meredith Belbin. Ela desenvolveu um trabalho importantíssimo na análise das equipas e como elas devem ser formadas. Segundo Belbin (1981, 1993), as equipas devem ser estruturadas levando em consideração os perfis ou tendências pessoais e personalidade dos indivíduos. Esta afirmação é essencial para poder entender que hoje em dia as pessoas são cada vez mais importantes em qualquer tipo de organização. Como é referido por Belbin numa equipa ideal, os colaboradores assumam normalmente papéis ou funções complementares, isto é, uma boa equipa os seus colaboradores conseguem criar sinergias entre si ($1+1=3$). Uma grande investigação feita pela equipa de Belbin são os 9 Team Roles, esses papeis são: Semeadores, Investigadores de Recursos, Monitores/Avaliadores, Coordenadores, Formatadores, Implementadores, Trabalhadores em Equipa, Completadores/Acabadores, Especialistas. Com esta definição dos 9 papéis Belbin defende que quando um pessoa encontra o seu papel deve aperfeiçoá-lo e melhora-lo. Sem dúvida que esta senhora e a sua equipa desenvolveram um enorme trabalho ao longo de todos os anos e levantaram a questão da importância das pessoas em qualquer organização, o que se veio a confirmar nos dias de hoje, pois se cada individuo desempenhar a sua função de uma forma eficaz toda a organização irá beneficiar com isso.

Não podia deixar de referir o debate efectuado pelo professor José Portela. Esse debate foi bastante enriquecedor pois expressamos e debatemos as opiniões de cada um, dando a nossa opinião de forma aberta, sempre com sentido construtivo

Depois da elaboração de um texto com vários autores a expressar as suas ideias, posso afirmar que um líder deve conseguir ter várias características mas o fundamental é assegurar uma boa equipa (conjunto de pessoas) conseguindo dessa formar incutir um forte espírito de união e de

trabalho de grupo em que todos sigam o mesmo caminho. Será um pouco utópico afirmar que todas as pessoas conseguem reunir de forma fácil, todas estas características afirmadas por estes autores, mas sem dúvida que com a aprendizagem de algumas técnicas e melhoramento de algumas características, um líder consegue sempre melhorar o seu desempenho e antecipar problemas. Claro que depois desta aprendizagem, eu não posso afirmar que já sei liderar uma equipa, mas uma coisa tenho a certeza, estou muito mais perto de o fazer, porque os textos analisados são bastante construtivos.

Posso então concluir que apesar de um líder querer preencher o máximo de papéis referidos pelos autores, o fundamental nos dias de hoje é a relação do líder com as pessoas, os seus colaboradores. É o ponto-chave em qualquer organização, motivar, guiar e conquistar essas pessoas.

2- Quais as perguntas que tem e que ainda não foram respondidas?

Existe uma dúvida que eu sempre tive, se a interação entre pessoas tem cada vez mais importância nas organizações, porque será que os seus líderes não investem nessa área? Penso que é uma dúvida pertinente pois se as grandes empresas já pensam dessa forma, a maioria das médias e pequenas empresas não o praticam e a principal fonte do Estado são as PME.

Por fim afirmo que esta unidade curricular foi sem dúvida uma das mais construtivas porque os 3 professores conseguem-se complementar uns aos outros e criam sem dúvida sinergias entre si.

Trabalho realizado por: Pedro Neves

Numero: 32261